

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP COMBAT  
READINESS PERSONEL SKADRON UDARA 15 WING UDARA 3 DI LANUD  
ISWAHJUDI MADIUN**

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORKING ENVIRONMENT TO THE  
COMBAT READINESS OF AIR SQUADRON PERSONNEL 15 AIR WING 3 IN  
ISWAHJUDI MADIUN AIRPORT**

Apri Arfianto

Program Studi Strategi Pertahanan Udara Fakultas Strategi Pertahanan Unhan

(arfi93cheetah@gmail.com)

**Abstrak** -- Skadron Udara 15 adalah satuan TNI AU yang mengoperasikan pesawat T-50i *Golden Eagle* yang diharapkan selalu mempunyai *combat readiness* (kesiapan tempur) yang tinggi baik personel maupun alutsistanya. Namun kondisi *combat readiness* personel ini masih belum optimal. Kondisi ini dipengaruhi beberapa faktor/variabel diantaranya kompetensi dan lingkungan kerja. Permasalahan yang diteliti yaitu tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap *combat readiness* personel Skadron Udara 15. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap *combat readiness* Skadron Udara 15. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik regresi berganda. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 61 orang personel Skadron Udara 15 yang dipilih dengan metode *proportionate stratified random sampling* dari total populasi 153 personel yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap *combat readiness* personel Skadron Udara 15, hal ini berarti bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan *combat readiness* personel Skadron Udara 15, maka dari itu kompetensi personel perlu ditingkatkan, (2) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap *combat readiness* personel Skadron Udara 15, hal ini berarti lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan *combat readiness* Skadron Udara 15, maka dari itu upaya meningkatkan kondisi dan situasi lingkungan kerja perlu ditingkatkan, (3) kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap *combat readiness* personel Skadron Udara 15, hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan *combat readiness* personel Skadron Udara 15 baik secara parsial maupun bersama-sama.

**Kata kunci:** *kompetensi, lingkungan kerja, dan combat readiness*

**Abstract** -- The 15<sup>th</sup> Air Squadron is an Indonesian Air Force unit that operates the T-50i Golden Eagle. The 15<sup>th</sup> Air Squadron's goal is to always maintain the highest of combat readiness for both its personnel and military systems. However, at this point, the squadron's combat readiness is not yet optimal. The condition of combat readiness is the result of a number of factors or variables to include work competency and environment. The goal of this research is to analyze the influence of work competency and environment on combat readiness levels of the 15<sup>th</sup> Air Squadron. This research uses a quantitative approach applying a multiple regression technique. Sixty-one 15<sup>th</sup> Air Squadron personnel were sampled using a proportional stratified random sampling method from a total of 153 squadron personnel. The research results show that: 1. Work competency has a direct positive influence on combat readiness, this means that work competency is an important factor in the maintaining combat readiness for the 15<sup>th</sup> Air Squadron and therefore must increase, 2. The work environment has a direct positive influence on the level of combat readiness and must be increased for the 15<sup>th</sup> Air Squadron, 3. Since both work environment and work competency have a direct positive influence on combat readiness, this research provides proof that both variables are important and should be increased either individually or simultaneously.

**Keywords:** *competency, work environment and combat readiness*

## Pendahuluan

Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai komponen utama pertahanan negara, memiliki tugas pokok menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara sesuai yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004 tentang TNI. Tugas yang diemban oleh TNI ini akan didelegasikan kepada setiap matra angkatan baik itu darat, laut maupun udara.

TNI Angkatan Udara (TNI AU) yang merupakan bagian integral dari TNI, melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara.<sup>1</sup>

Tugas TNI AU tersebut akan didesentralisasikan secara berjenjang sesuai hirarki struktur organisasi kepada satuan-satuan bawah pada tingkat operasional dan taktis, mulai dari Komando Operasi TNI Angkatan

---

<sup>1</sup> Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep 571/X/2012 tentang Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Paksa pada Pasal 15 (a).

Udara (Koopsau), Pangkalan TNI Angkatan Udara, Wing Udara sampai dengan Skadron Udara di lingkungan jajaran TNI AU.

Wing Udara 3 Pangkalan TNI AU Iswahjudi Madiun mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan operasi udara dan pembinaan kesiapan skadron udara dalam jajarannya.<sup>2</sup> Wing Udara membawahi tiga skuadron udara yaitu Skadron Udara 3, Skadron Udara 14 dan Skadron Udara 15. Skadron Udara 15 sebagai pelaksana di jajaran Wing Udara 3 mempunyai tugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat *Lead in Fighter Training* (LIFT) dan tempur taktis untuk melaksanakan operasi lawan udara ofensif, operasi pertahanan udara, operasi dukungan udara dan Kursus Pengenalan Terbang Pesawat Tempur (KPTPT).<sup>3</sup> Skadron Udara 15 melibatkan peran alutsista dan personel dalam kegiatan operasionalnya sehingga pencapaian tugas yang sesuai dengan sasaran dapat terwujud. Keberhasilan dalam pencapaian tugas yang dibebankan kepada setiap satuan akan sangat mempunyai arti penting dalam pencapaian keberhasilan tugas TNI AU pada

umumnya. Pencapaian keberhasilan tugas tersebut akan dipengaruhi oleh salah satu faktor yang menjadi *decisive point* yaitu kesiapan tempur atau *combat readiness*.

Fakta yang ada di lapangan menunjukkan adanya fenomena dan permasalahan yang menyimpang dari kondisi yang ideal terkait dengan *combat readiness* seperti menurunnya motivasi dalam bekerja di luar home base, adanya pelanggaran disiplin dalam bertugas, menurunnya tingkat loyalitas terhadap teman kerja dan lain-lain. Permasalahan tersebut muncul bisa saja dipengaruhi oleh variabel-variabel baik dari internal maupun eksternal, namun urgensi yang menjadi pertimbangan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi dan lingkungan kerja.

### **Combat readiness**

Konsep *combat readiness* pertama kali dirumuskan oleh Gal yang menyebutkan bahwa “*combat readiness as a psychological attribute in terms of a soldier’s choice or degree of commitment to and persistence in affecting a certain course of action.*”<sup>4</sup> Dari

---

<sup>2</sup> Peraturan Kasau Nomor 6 tahun 2014 tentang Pokok-pokok Organisasi dan Prosedur Wing Udara 3 pada pasal 3.

<sup>3</sup> Peraturan Kasau Nomor 111/XII/2009 tentang Pokok-pokok Organisasi dan Prosedur Skadron Udara 15 pada pasal 3.

<sup>4</sup> Reuven Gal, “Unit Morale: From a Theoretical Puzzle to an Empirical Illustration-An Israeli Example”,

penjabaran tersebut dapat diartikan bahwa *combat readiness* adalah sebuah atribut psikologi yang dalam kaitannya dengan pilihan atau komitmen prajurit dan ketekunannya dalam mempengaruhi suatu tindakan.

Konsep tersebut menyebutkan bahwa faktor psikologi dari prajurit menjadi sebuah faktor yang dominan dalam menentukan cara bertindak prajurit pada saat melaksanakan tugas. Faktor ini menjadi penghubung dalam ketidakseimbangan antara motivasi dan semangat juang atau moril prajurit dalam melaksanakan tugas. Motivasi itu sendiri menurut Kellet dalam Gal dapat diartikan dengan kelebihan secara materi dan spiritual yang dimiliki oleh prajurit baik dilakukan secara sadar maupun tidak yang melekat dari setiap tindakan dalam melaksanakan tugas.<sup>5</sup> Demikian halnya tentang pengertian moril yang dikemukakan oleh Gal bahwa moril merupakan buah pikiran seseorang tentang dedikasi, keberanian dan kemauan diri untuk berkorban.<sup>6</sup>

Konsep lain mengenai *combat readiness* yang menyebutkan bahwa faktor psikologis menjadi penentu adalah konsep yang dikemukakan oleh Nkewu yaitu “*the soldier’s level preparedness psychologically and physically through training and psychological interventions aimed at developing a soldier’s capability to perform a given military task succesfully.*”<sup>7</sup> Pengertian dari kalimat di atas adalah bahwa tingkat kesiapan prajurit yang dipersiapkan secara psikologis dan fisik melalui pelatihan dan intervensi psikologis yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan prajurit untuk melakukan tugas militer dengan berhasil.

Konsep ini ada kemiripan dengan konsep yang dikemukakan oleh Gal bahwa psikologi akan mendasari dari kesiapan seorang prajurit dalam melaksanakan tugas dan seimbang dengan persiapan yang dilakukan secara fisik. Pembentukan keduanya adalah melalui metode pelatihan dan intervensi psikologis demi mengembangkan kemampuan sampai pada

---

*Journal of Applied Social Psychology*, 1986, hlm. 550, dalam [https://www.researchgate.net/publication/247678165\\_Unit\\_Morale\\_From\\_a\\_Theoretical\\_Puzzle\\_to\\_an\\_Empirical\\_Illustration-An\\_Israeli\\_Example](https://www.researchgate.net/publication/247678165_Unit_Morale_From_a_Theoretical_Puzzle_to_an_Empirical_Illustration-An_Israeli_Example) diakses pada 5 Mei 2018.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 550

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 549.

<sup>7</sup> Zingcwengile Nkewu, “Impact of Psychological Wellbeing and Perceived Combat Readiness on Willingness to Deploy in the SANDF: An Exploratory Study”, *Thesis Masters*. (Stellenbosch: Master of Commerce in Industrial Psychology, Stellenbosch University, 2014), hlm. 26.

titik yang tertingginya. Aspek psikologis yang mungkin untuk diasah adalah hal yang berkaitan dengan moril, *esprit de corps* dan ikatan terhadap identitas organisasinya.

Pandangan lain yang mengulas *combat readiness* dengan moril prajurit adalah konsep yang diutarakan oleh Shamir yaitu “*an important component of morale, in terms of collective efficacy beliefs and examined some of the anticipated correlates of collective efficacy beliefs as they apply to military combat units.*”<sup>8</sup> Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa *combat readiness* adalah komponen moril yang penting dalam hal keyakinan terhadap keberhasilan secara kolektif dan membahas tentang korelasi yang perlu diantisipasi dalam keyakinan terhadap keberhasilan kolektif dalam suatu satuan tempur.

Membahas tentang sebuah satuan tempur yang selalu erat dengan istilah *combat readiness*, Kirkland dan Katz menyampaikan bahwa hal tersebut diartikan sebagai “*a notion referring to the soldier’s degree of commitment, where such*

*a degree is branded not only by soldier’s willingness to train and to deploy, but where necessary, to fight.*”<sup>9</sup> Makna dari pernyataan tersebut adalah sebuah gagasan yang mengacu pada tingkat komitmen prajurit, dimana hal tersebut tidak hanya ditujukan untuk kesediaan mereka untuk berlatih dan ditugaskan di suatu tempat, akan tetapi bila perlu kesediaan mereka untuk berperang.

Sudut pandang lain terhadap *combat readiness* juga dikemukakan oleh Naryshkin dalam Nkewu yaitu “*a state of troops that allows them to begin combat operations in organised manner at a time designated in advance and to successfully fulfil the tasks assigned to them in the course of these combat operations*”<sup>10</sup> *Combat readiness* dapat didefinisikan sebagai keadaan pasukan yang memungkinkan mereka untuk memulai operasi tempur secara terorganisir pada waktu yang ditentukan sebelumnya dan berhasil memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka dalam operasi tempur.

---

<sup>8</sup>Shamir, et.al, “Perceived Combat Readiness as Collective Efficacy: Individual – and Group-Level Analysis”, *Military Psychology*, 2000, hlm. 105, dalam [https://www.researchgate.net/publication/247503383\\_Perceived\\_Combat\\_Readiness\\_as\\_Collective\\_Efficacy\\_Individual\\_and\\_Group-Level\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/247503383_Perceived_Combat_Readiness_as_Collective_Efficacy_Individual_and_Group-Level_Analysis) diakses pada 25 Mei 2018.

<sup>9</sup>Faris R. Kirkland and Pearl Katz, *Combat Readiness and The Army Family*, *Military Review*. hlm. 64 dalam <http://cgsc.contentdm.oclc.org/cdm/ref/collection/p124201coll1/id/1269> diakses pada 21 Mei 2018

<sup>10</sup>Zingcwengile Nkewu, *op.cit.*, hlm.26.

Definisi yang cukup sederhana dan mempunyai makna yang luas yang menjadi muara dari semua konsep sebelumnya adalah konsep menurut Lutz dalam Bester dan Stanz yaitu *“the measure of a force conducting operations succesfully against hostile force.”*<sup>11</sup> *Combat readiness* adalah sebuah ukuran kekuatan pasukan dengan keberhasilan melaksanakan operasi melawan kekuatan musuh.

Dari konsep yang dikemukakan oleh Gal yang didukung oleh konsep dari Nkewu, Shamir, Kirkland dan Katz serta Naryshkin maka dapat ditarik disintesis bahwa *combat readiness* personel adalah suatu kondisi personel yang didominasi oleh kondisi psikologis yang menunjukkan komitmen dari prajurit dalam melaksanakan suatu tindakan selama berada di medan tugas operasi, dengan indikator-indikator: moril, motivasi, loyalitas, kepatuhan, disiplin, keyakinan dan hubungan kerja secara vertikal dan horisontal.

## Kompetensi

Pembahasan variabel berikutnya adalah tentang definisi kompetensi oleh beberapa ahli. Konsep kompetensi yang pertama adalah pendapat yang dikemukakan oleh Boyatzis yang dikutip dalam Hunt and Wallace, *“an underlying characteristic of a person which results in effective and/or superior performance... it may be a motive, trait, skill, aspect of one’s self-image or social role or a body of knowledge.”*<sup>12</sup> Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa karakteristik mendasari seseorang untuk bekerja secara efektif dan atau unggul... karakteristik tersebut bisa berupa motif, sifat, keterampilan, citra diri atau peran sosial atau juga pengetahuan. Pendapat ini didukung oleh Taylor yang menjelaskan kompetensi sebagai pencampuran perilaku antara ilmu, kecakapan dengan karakter yang dibutuhkan dalam menampilkan peran individu dalam organisasi sehingga

---

<sup>11</sup>Piet C. Bester and Karel J. Stanz. “The Conceptualisation and Measurement of Combat Readiness for Peace-Support Operations-An Exploratory Study”, *Journal of Industrial Psychology*, 33 (3), 2007, hlm. 68, dalam [https://www.researchgate.net/publication/247503383\\_Perceived\\_Combat\\_Readiness\\_as\\_Coll](https://www.researchgate.net/publication/247503383_Perceived_Combat_Readiness_as_Coll)

[ective\\_Efficacy\\_Individual\\_and\\_Group-Level\\_Analysis](#) diakses pada 5 Mei 2018

<sup>12</sup>James Hunt and Joseph Wallace. “A Competency-based Approach to Assesing Managerial Performance in the Australian Context”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 1997, hlm. 53 dalam <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1177/10384119703500206> diakses pada 13 April 2018.

menghasilkan performa yang diharapkan oleh organisasi.<sup>13</sup>

Intisari yang disampaikan oleh Boyatzis di atas, juga dibahas oleh Lucia dan Lepsinger dengan sebuah definisi kompetensi yaitu *“a group of related knowledge, skills and attitudes that affect the main part of a person's task (role or responsibility), which is related to performance at work, which can be measured by standards that are well received, and which can be improved through training and development.”*<sup>14</sup> Konsep ini bisa diartikan bahwa kompetensi adalah rangkaian dari pengetahuan, kecakapan dan perilaku yang mempengaruhi sebagian besar tugas individu baik fungsi atau tanggung jawabnya, yang berhubungan dengan tampilan kerja yang ukurannya dapat dipertanggungjawabkan sesuai parameter dan bisa dikembangkan dengan metode pendidikan dan latihan. Pengertian ini mempunyai kemiripan dengan definisi

kompetensi Hay yaitu kompetensi adalah: "kesatuan dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, atau perilaku lain yang: (1) penting dalam menuntaskan tugasnya, (2) berkontribusi dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan menjadi faktor pembeda terhadap tampilan kerja yang unggul.<sup>15</sup>

Konsep di atas juga didukung oleh definisi yang dikemukakan oleh McCharen yaitu *“Those skills, knowledge and attitudes that are required of individuals as they learn, work and live in society.”*<sup>16</sup> Definisi tersebut berarti bahwa kompetensi adalah ilmu, kecakapan dan perilaku yang dibutuhkan oleh seseorang ketika mereka belajar, bekerja dan berkehidupan bermasyarakat.

Lingkup dari sebuah kompetensi ternyata tidak hanya sebatas pada lingkungan kerja, namun oleh McCharen juga menyebutkan kompetensi yang ada dalam lingkungan pendidikan dan lingkungan sosial. Luasnya cakupan

---

<sup>13</sup>Ian Taylor, *Measuring Competency for Recruitment and Development*, (Jakarta: PPM, 2008), hlm. 82.

<sup>14</sup>Gaye Oselik and Murat Ferman, “Competency Approach to human Resources Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context”, *Human Resources Development Review*. Vol 5. No.1, Sagepub. 2006, hlm. 73 dalam <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484305284602?journalCode=hrda> diakses 22 Mei 2018.

<sup>15</sup>Jay Hall, *The Competence Connection: A Blue Print for Exellent*, (Texas, USA: Woodstead Press, 2006), hlm. 29.

<sup>16</sup>McCharen.” *Measuring the Effects of Career Planning: The Seventh C-Competency” Journal of Career Development*. Vol. 23 (1). Human Sciences Press.Inc. 1996, hlm. 73 dalam <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF02471271> diakses 10 Mei 2018.

kompetensi tersebut tetap mengutamakan faktor-faktor yang menjadi keutamaan dalam menentukan tingkat kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku seseorang. Pengetahuan sangat identik dalam dunia pendidikan, namun juga berpengaruh dalam sebuah lingkungan kerja dan sosial. Begitu juga dengan keterampilan seseorang yang akan mempengaruhi kinerja dan dalam berkehidupan sosial serta tidak lepas pengaruhnya dari sikap perilaku seseorang tentang bagaimana dalam menjalin hubungan secara vertikal dan horizontal.

Oleh sebab itu, dari penjelasan singkat uraian definisi tersebut dapat diambil beberapa indikator dalam menentukan kompetensi seseorang yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku individu seseorang dalam dunia pendidikan, dunia kerja dan dunia sosial.

Konsep ini diperkuat dengan definisi yang dikemukakan oleh Fleishman et.al. yaitu *“a mixture of knowledge, skills, abilities, motivation, beliefs, values and interest.”*<sup>17</sup> Definisi kompetensi merupakan

kombinasi dan penggabungan dari aspek ilmu, kecakapan, kemampuan, dorongan, kepercayaan, nilai-nilai dan kepentingan.

Konsep definisi kompetensi ini mempunyai pemahaman lebih luas dan kompleks yang melibatkan beberapa aspek di dalamnya. Selain dari aspek yang dibahas oleh Boyatzis, Lucia dan Lepsinger, dan Opperman, kompetensi menurut Fleishman et.al melengkapi dengan beberapa komponen seperti kepercayaan, nilai-nilai dan kepentingan. Komponen-komponen ini akan membuat penilaian kompetensi akan menjadi lebih detail sehingga akan memberikan output kinerja yang lebih unggul. Kepercayaan terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar juga akan mempengaruhi perilaku dan sikap individu untuk berbuat lebih baik dan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga nilai-nilai yang menjadi prinsip seseorang yang menjadi standar dalam bertindak, setiap nilai atau prinsip yang dimiliki oleh setiap individu akan berbeda-beda. Nilai-nilai tersebut akan dipengaruhi bagaimana kualitas pendidikan yang dimilikinya. Selain

---

<sup>17</sup>Aaron M. Zook. “Military Competency-based Human Capital Management: A Step Toward the Future”, USAWC Strategy Research Project. Pennsylvania. 2006, hlm. 23 dalam

<http://www.strategicstudiesinstitute.army.mil/pdffiles/ksil553.pdf> diakses 6 Mei 2018.



itu, kepentingan yang ingin dicapai akan menjadi faktor pendorong dari internal setiap individu untuk berperilaku dan bersikap kerja sebaik mungkin

Dari definisi di atas dapat diambil beberapa indikator yang akan mempengaruhi kompetensi menurut Fleishmen et.al yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai dan kepentingan dari setiap individu dalam berperilaku dan bersikap kerja.

Wibowo dalam bukunya “Manajemen Kinerja” dijelaskan bahwa kompetensi adalah segala hal yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya yang menggunakan bekal ilmu pengetahuan dan keterampilan yang disertai perilaku atau sikap dalam bekerja sesuai tuntutan pekerjaannya.<sup>18</sup>

Kompetensi secara umum mempunyai arti kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompeten itu sendiri mempunyai arti cakap, mampu atau terampil. Apabila dikaitkan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi akan ada hubungannya dengan atribut/karakteristik

seseorang dalam bekerja (*the ability to perform*).

Dengan demikian, kompetensi dapat diartikan sebagai sebuah kecakapan atau ilmu yang dilatarbelakangi tingkat profesionalitas dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Keterampilan (*Skill*)
- b. Pengetahuan (*Knowledge*)
- c. Konsep Diri (*Self Concepts*)
- d. Motif (*Motive*)
- e. Sifat (*Traits*)

Dari beberapa definisi dan penjelasannya, maka konsep dari Spencer dan Spencer yang diperkuat dengan pendapat dari Boyatzis, Lucia dan Lepsinger, Opperman, Fleishmen, Hay dan Wibowo, maka dapat disintesis bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik yang ada di dalam diri setiap individu baik itu pengetahuan, keterampilan maupun sikap kerja untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan secara optimal dengan indikator-indikator: pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, motif dan sifat dari setiap personel.

---

<sup>18</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2007), hlm. 271.

## Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja mengandung arti segala hal yang berada di sekeliling pekerja yang berpengaruh kepada diri mereka ketika melakukan peran dan fungsi yang diembannya.<sup>19</sup> Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dalam pencapaian tugas. Dalam penjelasannya, lingkungan kerja yang dikemukakan Nitisemito adalah suatu cakupan yang cukup luas. Dengan keluasan tersebut, terkadang ada faktor-faktor yang dianggap tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pada kurun waktu tertentu, akan tetapi pada suatu waktu tertentu faktor tersebut ternyata akan memberikan dampak yang cukup berarti.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dianggap berpengaruh terhadap gairah dan semangat kerja menurut Nitisemito adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, rasa aman dan suara yang sangat mengganggu atau bising.<sup>20</sup> Faktor-faktor itu mempunyai pengaruh terhadap kejiwaan seseorang, semangat

dan motivasi, kesehatan, ketenangan dan konsentrasi setiap individu dalam suatu lingkungan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan yang berada di sekitar orang yang bekerja dan mempunyai pengaruh dalam menumbuhkan gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan indikator-indikator antara lain suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja dan terpenuhinya fasilitas kerja.

Selain itu lingkungan kerja juga dijelaskan oleh Kohun dalam tesis yang diteliti oleh Taiwo yaitu *“an entirety’ which comprises the totally of force, action dan other influential factors that are currently and, or potentially contending with the employee’s activities and performance.”*<sup>21</sup> Konsep ini diartikan sebagai sebuah kesatuan yang terdiri dari perangkat, tindakan dan hal-hal yang mempunyai pengaruh pada aktivitas dan penampilan kerja pegawai.

---

<sup>19</sup>Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 1982), hlm. 183.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 184.

<sup>21</sup>Akinyele Samuel Taiwo, “The influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of

Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria”, *African Journal of Business Management* Vol. 4 (3), 2010, hlm. 301 dalam [http://academicjournals.org/article/article1380705375\\_Taiwo.pdf](http://academicjournals.org/article/article1380705375_Taiwo.pdf) diakses 5 Mei 2018.

Lingkungan merupakan suatu sistem yang dibangun oleh sub-sub sistem antara lain lingkungan teknik, lingkungan manusia dan lingkungan organisasi. Lingkungan teknik mencakup tentang semua hal yang berkaitan dengan kondisi fisik yang bisa membantu manusia dalam bekerja seperti peralatan, perlengkapan, infrastruktur dan lain-lain. Sedangkan lingkungan manusia adalah suatu sistem dimana manusia akan selalu berinteraksi dengan manusia yang berada di sekitarnya baik itu atasan, rekan kerja, manajemen atau bahkan bawahannya. Kemudian lingkungan yang ketiga adalah lingkungan organisasi yang menjelaskan tentang segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem, prosedur, latihan, nilai-nilai dan filosofi-filosofi dalam organisasi itu sendiri. Kebijakan yang diambil secara organisasional mempunyai manfaat untuk beberapa pihak dan akan dapat memberikan kegunaan dan manfaat baik pada peningkatan prestasi kerja maupun peningkatan kinerja organisasi itu sendiri.<sup>22</sup>

Dalam konsep yang lain oleh Jain dan Kaur disebutkan “*an actual comprehensive one including the physical, psychological and social aspects that marks up the working condition.*”<sup>23</sup> Arti dari definisi tersebut adalah sesuatu yang menyeluruh yang meliputi aspek fisik, psikologi dan sosial yang menandai situasi kerja. Aspek fisik bisa meliputi ventilasi, suhu, kebisingan, infrastruktur dan interior serta kelengkapannya. Sedangkan aspek mental meliputi kelelahan, kebosanan, monoton sikap dan perilaku dari atasan dan koleganya.

Ketiga aspek tersebut akan mempunyai pengaruh baik positif ataupun negatif terhadap kondisi psikologis dan kesejahteraan personelnnya. Kondisi psikologis individu sangat rentan untuk mengalami perubahan yang dikarenakan adanya faktor-faktor internal dan eksternal. Beban kerja, tugas-tugas, kompleksitas dari tugas-tugas dapat menyebabkan tidak stabilnya kondisi psikologis manusia. Begitu juga kesejahteraan personel yang bukan dilihat dari sisi materi, melainkan dari sisi

---

<sup>22</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga. 2012), hlm. 304-305.

<sup>23</sup>Ruchi Jain and Surinder Kaur. “ Impact of Work Environment on Job Satisfaction”, *International*

*Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 4, Issue 1, 2014, hlm. 1 dalam <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249> diakses 25 Mei 2018.

kesejahteraan batiniah yang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan sosial.

Berdasarkan berbagai konsep dari pendapat Nitisemito yang didukung oleh Kohun, Jain dan Kaur serta Sedarmayanti dengan simpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekeliling pekerja yang berpengaruh kepada diri mereka ketika melakukan peran dan fungsi yang diembannya dengan indikator-indikator: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kerja.

### Hipotesis Penelitian

Dengan berdasar kerangka teoretik yang mengacu pada rumusan masalah, maka dapat diajukan beberapa hipotesis yang akan diuji yaitu:

1. Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap *combat readiness* personel ( $Y$ ) Skadron Udara 15.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap *combat readiness* personel ( $Y$ ) Skadron Udara 15.
3. Kompetensi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap *combat readiness* personel ( $Y$ ) Skadron Udara 15.

### Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisa regresi linier berganda. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner (angket) dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu personel Skadron Udara 15. Kuesioner yang digunakan terdiri dari kuesioner variabel *combat readiness*, kuesioner variabel kompetensi, dan kuesioner variabel lingkungan kerja. Populasi di Skadron Udara 15 sebanyak 153 terdiri dari perwira bintanga dan tamtama. Kemudian pemilihan sampel dengan menggunakan proportionate stratified random sampling dengan total sampel 61 orang.

Dalam penganalisaan data dengan metode regresi linier berganda ini, sebelum adanya pengujian hipotesis, data-data yang sudah terkumpul harus melalui pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk menghasilkan output yang terbaik, linier, tidak ada pembiasan dan tepat estimasinya. Pengujian asumsi klasik terdiri dari pengujian moralitas, linieritas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Sesuai dengan hipotesis penelitian, maka uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial dengan uji-t (untuk menguji hipotesis 1 dan 2) dan uji berganda/simultan dengan uji-F (untuk menguji hipotesis 3). Sebelum dilakukan uji signifikansi regresi, terlebih dahulu dicari persamaan regresi, regresi, koefisien regresi dan koefisien determinasi/determinannya. Semua pengujian hipotesis menggunakan  $\alpha = 0,05$ .

## Hasil dan Pembahasan

### Kompetensi ( $X_1$ ) Berpengaruh Langsung Terhadap *Combat Readiness* ( $Y$ )

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $b = 1,418$  dan nilai  $a = 5,9$ , sehingga didapatkan persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 5,9 + 1,418X_1$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  positif dengan koefisien regresi nilai  $b = 1,418$  yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_1$  diikuti kenaikan  $Y$  sebesar 1,418.

Kemudian dari perhitungan koefisien korelasi didapatkan yaitu  $r_{xy} = 0,881$ ,

$r_{square}$  sebesar 0.777 dan nilai koefisien determinasi sebesar 77,7%. Sehingga dari perhitungan di atas, menunjukkan bahwa kontribusi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  positif sebesar 77,7% sedangkan sisanya adalah kontribusi variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis dilanjutkan dengan menentukan atau menghitung  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $n = 61$ . Hasil  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $= 14,3$ . Sedangkan  $t_{tabel} = t_{(0;0,05;59)} = 1,671$  (lihat tabel nilai t untuk sampel berjumlah  $n - 2 = 59$  dengan  $\alpha = 0,05$ ). Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 14,3 > t_{tabel} = 1,671$  yang berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  (hipotesis penelitian) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh langsung positif terhadap variabel  $Y$ .

### Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh Langsung Terhadap *Combat Readiness* ( $Y$ )

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 maka diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $b = 0,587$  dan nilai  $a = 30,83$ , sehingga didapatkan persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 30,83 + 0,587X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  positif dengan koefisien regresi nilai  $b = 0,587$  yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_2$  diikuti kenaikan  $Y$  sebesar 0,587.

Kemudian dari perhitungan diperoleh hasil koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,72$  dan  $r_{square}$  sebesar 0.518 serta nilai koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 51,8%. Sehingga dari perhitungan dan tabel di atas menunjukkan bahwa kontribusi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  positif sebesar 51,8% sedangkan sisanya adalah kontribusi variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis dilanjutkan dengan menentukan atau menghitung  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $n=61$ . Hasil  $t_{hitung}$  yang diperoleh nilai 7,96. Sedangkan  $t_{tabel} = t_{(0;0,05;59)} = 1,671$ . Sehingga dari perbandingan tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 7,96 > t_{tabel} = 1,671$  yang berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  (hipotesis penelitian) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  berpengaruh langsung positif terhadap variabel  $Y$ .

**Kompetensi ( $X_1$ ) dan (Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh Langsung Terhadap Combat Readiness ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 maka diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $b_0 = 3,487$ ,  $b_1 = 1,19$  dan nilai  $b_2 = 0,16$ , sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 3,487 + (1,19)X_1 + (0,16)X_2$$

Kemudian uji signifikansi regresi linier ganda  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  ( $Y = 3,487 + (1,19)X_1 + (0,16)X_2$ ) adalah dengan menghitung nilai  $F_{hitung}$  dan diperoleh hasil sebesar 113,9. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% didapatkan nilai  $F_{tabel(0,05;2;58)} = 3,155$ .

Berdasarkan perhitungan atas diperoleh bahwa  $F_{hitung} = 113,934 > F_{tabel(0,05;2;58)} = 3,155$ , ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap variabel  $Y$ .

Kemudian untuk menentukan besaran kontribusi dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dapat menggunakan perhitungan koefisien determinasi ( $R Square$ ) dengan hasil sebesar  $R_{Y12} = 0,797$ . Sehingga dengan hasil ini berarti bahwa kontribusi variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara

bersama-sama terhadap *combat readiness* adalah sebesar 79,7% dimana 20,3% lainnya adalah pengaruh dari variabel lainnya. Dengan angka 79,7% ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel X tersebut sangat kuat terhadap *combat readiness*.

## Pembahasan

### Kompetensi terhadap *Combat Readiness*

Berdasarkan pembuktian empirik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu variabel yang cukup penting dan mempunyai pengaruh langsung terhadap *combat readiness*. Hunt and Wallace mengutip pernyataan Boyatzis, *“an underlying characteristic of a person which results in effective and/or superior performance... it may be a motive, trait, skill, aspect of one’s self-image or social role or a body of knowledge.”*<sup>24</sup> Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa karakteristik mendasari seseorang untuk bekerja secara efektif dan atau unggul... karakteristik tersebut bisa berupa motif, sifat, keterampilan, citra diri atau peran sosial atau juga pengetahuan. Dengan kompetensi ini akan menghasilkan suatu output individu yang akan mampu

bekerja secara efektif dan berkualitas unggul dari segala aspek baik motif, sifat, keterampilan maupun pengetahuan.

Melalui peningkatan kompetensi dari setiap individu dengan memperkuat motif individu, memperkuat karakter dan sifat, meningkatkan keterampilan dan selalu mengasah pengetahuan setiap individu akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap bagaimana kesiapan secara individu akan dapat terbentuk. Setiap prajurit akan lebih termotivasi dan percaya diri dengan bekal keterampilan dan pengetahuan yang baik. Dan secara tidak langsung, mental dan kondisi psikologis akan semakin terbentuk dengan adanya bekal yang cukup baik.

Senada dengan pernyataan atau konsep dari Lucia dan Lepsinger dengan sebuah definisi kompetensi yaitu *“a cluster of related knowledge, skills and attitude that affects a major part of one’s job (a role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards, and that can be improved via training and development.”*<sup>25</sup> Definisi ini memberikan penekanan bahwa dengan pengetahuan,

---

<sup>24</sup>James Hunt and Joseph Wallace. *loc.cit.*

<sup>25</sup>Gaye Oselik and Murat Ferman, *loc.cit.*

keterampilan dan sikap kerja akan memberikan tampilan kerja yang dapat diukur sesuai dengan standar dan dapat diartikan akan dapat memberikan kontribusi dalam mendukung kesiapan kerja atau kesiapan tempur dari setiap prajurit dengan esensi kesiapan untuk menyelesaikan pekerjaan, berkontribusi terhadap kesuksesan sebuah hasil kerja dan memberi pembedaan terhadap kinerja superior.

Kondisi di Skadron Udara 15 sesuai dengan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan adanya beberapa situasi dimana para prajurit yang berkompeten dalam bidangnya, akan sangat mudah dalam menyiapkan dirinya untuk kegiatan apapun walaupun dengan segala keterbatasan yang ada, termasuk penugasan di luar *homebase* dalam rentang waktu yang cukup lama. Dengan bekal pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja yang baik, penugasan dalam bentuk apapun bukan menjadi kendala yang berarti.

Banyak hal yang bisa dilakukan dengan standar pengetahuan dan keterampilan yang memenuhi standar, seperti halnya akan semakin berkembangnya tingkat kreativitas dan inovasi yang dimiliki oleh setiap personel.

Selain itu tingkat efektivitas dari setiap pekerjaan yang dilakukan juga akan semakin baik sehingga efisiensi juga akan mudah tercapai. Bahkan deviasi atau penyimpangan dari esensi sebuah perintah kerja juga akan dapat diminimalisir dengan tingginya tingkat intelektual dari setiap individu, sehingga kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi akan dapat direduksi. Sikap kerja personel juga akan menjadi katalisator dalam peningkatan kualitas suatu organisasi. Sikap kerja ini memiliki cakupan yang cukup luas baik itu sikap individu terhadap satuannya, sikap tentang apa yang dikerjakannya dan sikap terhadap teman sejawatnya.

Kecintaan terhadap pekerjaan harus selalu dipupuk untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap satuannya. Bukan hanya secara individu, akan tetapi berproses menuju kolektivitas yang solid baik kolektivitas secara vertikal maupun horizontal. Tugas-tugas tersebut harus dikerjakan dengan keikhlasan tanpa ada unsur paksaan. Bekerja dengan tulus tanpa pamrih akan menghasilkan output yang luar biasa. Namun demikian seorang komandan juga harus selalu memberikan penilaian yang obyektif dengan memberikan *reward*



dan *punishment* yang sebanding dengan pengorbanan dan kinerja mereka. Dengan manfaat-manfaat yang didapatkan, akan mempermudah seorang komandan dalam memimpin organisasinya untuk mencapai sasaran program kerjanya.

Untuk dapat terus meningkatkan *combat readiness*, Skadron Udara 15 terus meningkatkan kualitas pendidikan bagi para perwira dan anggotanya dengan mengikuti kursus-kursus dan sekolah-sekolah yang akan membekali mereka dalam melaksanakan tugas masing-masing, mengembangkan keterampilan yang dimiliki saat ini dengan inovasi dan kreativitas dalam bekerja serta pembinaan personel dengan pengawasan secara bertahap, bertingkat dan berlanjut untuk mewujudkan sikap kerja yang menunjukkan profesionalisme seorang prajurit TNI.

Bukti dari pengaruh ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai korelasi dari perhitungan diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,881$  dan koefisien determinasi sebesar 77,61%. Kemudian perhitungan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $n=61$  dalam penelitian ini diperoleh  $t_{hitung} = 14,3$  dan  $t_{tabel} = t_{(0,05;59)} = 1,671$ . Oleh sebab itu, dengan hasil  $t_{hitung} =$

$14,3 > t_{tabel} = 1,671$  berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  (hipotesis penelitian) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh langsung positif terhadap variabel  $Y$ .

### **Lingkungan Kerja terhadap *Combat Readiness***

Berdasarkan pembuktian empirik dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang cukup penting dan berpengaruh langsung terhadap *combat readiness* di Skadron Udara 15. Berdasarkan definisi dari Nitisemito bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.<sup>26</sup> Bentuk apapun yang berada di sekitar prajurit akan menjadi variabel dalam membentuk suatu lingkungan yang akan mempengaruhi individu di sekitarnya dalam merealisasikan sasaran kerja organisasinya.

Dengan membangun lingkungan kerja yang baik maka akan mempunyai pengaruh yang positif dalam peningkatan kesiapan tempur para prajurit. Sesuai dengan

---

<sup>26</sup>Alex S. Nitisemito, *loc.cit.*.

indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito antara lain suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja, maka ketiga hal tersebut akan mempunyai peran penting dalam membentuk para prajurit menjadi prajurit yang profesional. Suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga mereka akan merasakan tempat kerja seperti rumah sendiri sedangkan rekan kerja akan menjadi bagian dari keluarganya. Sehingga hubungan yang harmonis antar sesama anggota keluarga harus ditingkatkan demi perwujudan suatu tim yang solid dan kompak. Demikian juga dengan penyediaan fasilitas kerja baik itu sarana maupun prasarana di lingkungan organisasi. Fasilitas yang lengkap, bersih dan nyaman akan meningkatkan kualitas kerja prajurit yang mampu meningkatkan *combat readiness* personel.

Dukungan senada juga disampaikan oleh Sedarmayanti yang membagi lingkungan kerja menjadi dua faktor yaitu berupa lingkungan fisik dan non-fisik yang keduanya menjadi bagian integral yang tidak dapat dipisahkan. Lingkungan fisik dapat berupa penyediaan fasilitas kerja sedangkan lingkungan non-fisik dapat

berupa suasana kerja dan hubungan kerja dimana keterkaitan keduanya tersebut dapat dikorelasikan seperti uraian pada paragraf di atas.

Kondisi di Skadron Udara 15 sudah sesuai dengan hasil penelitian dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam *combat readiness* personel. Hal ini ditunjukkan dengan responden yang menyatakan bahwa suasana kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kualitas kerja dan hasil kerja dalam pelaksanaan tugas, hubungan kerja yang baik antar rekan kerja juga dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam mempersiapkan segala kegiatan baik secara individu maupun kolektif serta adanya fasilitas kerja yang lengkap akan mempermudah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang secara keseluruhan akan dapat meningkatkan *combat readiness* personel Skadron Udara 15.

Suasana kerja merupakan kondisi yang selalu dinamis dan bersifat temporer. Perubahan yang kecil dapat berimbas secara signifikan. Atmosfer yang diciptakan akan bersifat konstan apabila konsistensi dari seorang pimpinan selalu terjaga. Hal ini disebabkan bahwa faktor pemimpin

mempunyai pengaruh yang cukup besar. Dalam realitanya setiap ada perubahan kepemimpinan akan terjadi suatu perubahan ritme kerja suatu organisasi sehingga suasana kerja juga akan berubah. Konsistensi dan kontinuitas sebuah kebijakan dan kepemimpinan perlu dijaga untuk mengurangi dampak perubahan yang signifikan.

Suasana kerja ini juga dipengaruhi oleh hubungan kerja secara horizontal dengan sesama rekan kerja selain pengaruh vertikal dari seorang pemimpin. Wujud implementasi dari hubungan ini adalah bagaimana tingkat kekompakan dan soliditas yang terbentuk selama berinteraksi dalam sebuah satuan. Toleransi, empati dan saling membantu merupakan wujud dari langkah nyata dalam memupuk jiwa korsa dan *esprit de corps*. Pekerjaan yang sulit akan menjadi mudah dan dapat cepat terselesaikan.

Kemudahan dalam bekerja juga tak luput dari sarana dan prasarana pendukung dalam bekerja, salah satunya adalah fasilitas kerja yang lengkap. Hal ini akan mengurangi beban dari para prajurit dalam bekerja tanpa berpikir harus ke mana mereka mencari alat-alat kerja yang mereka butuhkan, harus ke

mana apabila mereka sakit, harus ke mana harus beristirahat di sela-sela pekerjaan mereka dan lain-lain. Ketersediaan fasilitas tersebut akan meringankan beban pimpinan juga dalam memikul beban satuannya. Fasilitas itu bisa berupa *tool kits*, suku cadang, alat keselamatan terbang dan kerja, fasilitas kesehatan, fasilitas olahraga, fasilitas ruang rekreasi dan lain-lain.

Oleh sebab itu, untuk dapat lebih meningkatkan *combat readiness* personel maka Skadron Udara 15 berupaya selalu untuk menciptakan suasana yang nyaman dengan melakukan peningkatan mutu dan kualitas lingkungan fisik dan non-fisik, mengadakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan emosional demi soliditas dan kekompakan satuan serta melakukan upaya-upaya secara formal dalam pemenuhan kelengkapan fasilitas kerja.

Bukti dari pengaruh ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai korelasi dari perhitungan diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,72$  dan koefisien determinasi sebesar 51,8%. Kemudian perhitungan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% dan  $n=61$  dalam penelitian ini diperoleh  $t_{hitung} = 7,96$  dan  $t_{tabel} = t_{(0,05;59)} = 1,671$ . Oleh sebab itu, dengan hasil  $t_{hitung} =$

$7,96 > t_{\text{tabel}} = 1,671$  berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  (hipotesis penelitian) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh langsung positif terhadap variabel  $Y$ .

### **Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap *Combat Readiness***

Berdasarkan pembuktian empirik dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai peran yang cukup penting dan berpengaruh langsung terhadap *combat readiness* di Skadron Udara 15. Kompetensi personel menjadi syarat kunci dalam keberhasilan pencapaian tugas. Pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki oleh personel Skadron Udara 15 sudah memenuhi standar yang dipersyaratkan setelah melewati proses seleksi dan pendidikan dan latihan. Alutsista pesawat tempur yang canggih dan syarat dengan teknologi memerlukan orang-orang yang memiliki kemampuan akademis di atas rata-rata sehingga pemahaman terhadap suatu sistem pesawat akan dapat lebih mudah dipahami. Kemampuan ini akan sangat membantu dalam proses analisis suatu pemecahan

masalah atau troubleshooting. Kemampuan akademis tersebut juga dibarengi dengan keterampilan yang baik sehingga mampu mengoperasikan segala macam peralatan yang tersedia untuk menyelesaikan tugas baik operasi penerbangan maupun pemeliharaan alutsista. Seorang penerbang akan mampu bermanuver dan mengambil keputusan yang cepat dalam tekanan yang cukup tinggi apabila mereka memiliki pengetahuan dan *skill* yang baik, begitu juga para personel pemeliharaan akan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat jika kedua hal tersebut dikuasai dengan baik.

Personel yang mempunyai kompetensi yang baik akan mampu bekerja optimal apabila pengaruh dari lingkungan kerja juga positif. Seseorang akan mampu menyerap ilmu pengetahuan dengan baik dan bekerja dengan baik apabila dia berada dalam suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis dan kondusif. Selain itu jalinan hubungan emosional yang baik serta hubungan kerja antar sesama rekan kerja yang harmonis juga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang pada akhirnya akan dapat mewujudkan *combat readiness*

personel yang tinggi. Artinya dengan lingkungan kerja yang baik dan mampu mengkomodir personel yang berkompetensi baik maka akan dapat meningkatkan *combat readiness* personel dalam suatu satuan khususnya di Skadron Udara 15.

Bukti dari pengaruh ini dapat dibuktikan dengan perhitungan  $F_{hitung} = 113,934 > F_{tabel(0,05;2;58)} = 3,155$ , ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap variabel  $Y$ . Kemudian kontribusi dari variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap *combat readiness* adalah sebesar 79,7% yang berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap *combat readiness*.

## Penutup

## Kesimpulan

Berdasarkan analisa data yang sudah dihitung sesuai dengan metode penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap *Combat Readiness*. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap *combat readiness* adalah sebesar 0,881 sedangkan kontribusi dari variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 77,61%, kemudian sisanya sebesar 22,39% ditentukan oleh variabel lainnya. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap *combat readiness* mempunyai pengaruh yang sangat kuat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap *Combat Readiness*. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *combat readiness* adalah sebesar 0,72 sedangkan kontribusi dari variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 51,8%, kemudian sisanya sebesar 48,2% ditentukan oleh variabel lainnya. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *combat readiness* mempunyai pengaruh yang cukup kuat.

Kompetensi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *combat readiness* ( $Y$ ) menunjukkan hasil yang sangat kuat. Kontribusi secara bersama-sama variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar

79,7% sedangkan sisanya sebesar 20,3% lainnya ditentukan oleh pengaruh dari variabel-variabel lainnya.

## Saran

Dari kesimpulan di atas, untuk lebih mengoptimalkan kualitas personel dan lingkungan kerja di Skadron Udara 15 demi tercapainya *combat readiness* personel yang tinggi, maka saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Dinas Psikologi mengadakan pemeriksaan uji kompetensi bagi personel-personel yang telah menyelesaikan pendidikan kecabangan sehingga mereka layak untuk melaksanakan tugas di satuan masing-masing.
2. Dinas Psikologi mengadakan survei tentang *combat readiness* personel ke tiap-tiap satuan operasional sehingga akan dapat diketahui progress kesiapan secara periodik.
3. Satuan mengkaji tentang beban kerja yang dimiliki oleh Skadron Udara 15 dengan perbandingan jumlah alutsista, jumlah instruktur dan jumlah siswa, sehingga program regenerasi tidak terhambat yang pada akhirnya akan

menghambat *combat readiness* di Skadron Udara 15.

4. Perlu dilaksanakan penelitian-penelitian lain tentang *combat readiness* di satuan-satuan lainnya dengan menggunakan variabel-variabel selain kompetensi dan lingkungan kerja.

## Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Hall, Jay. 2006. The Competence Connection: A Blue Print for Exellent. Texas, USA: Woodstead Press.
- Nitisemito, Alex S. 1982. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Taylor, Ian, 2008. Measuring Competency for Recruitment and Development, Jakarta: PPM.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

## Tesis/Disertasi

- Nkewu, Zingcwengile. 2014, "Impact of Psychological Wellbeing and Perceived Combat Readiness on Willingness to Deploy in the SANDF: An Exploratory Study", Thesis Masters. Stellenbosch: Master of Commerce in Industrial Psychology, Stellenbosch University.

## Peraturan

Peraturan Kasau Nomor 6 tahun 2014 tentang Pokok-pokok Organisasi dan Prosedur Wing Udara 3.

Peraturan Kasau Nomor 111/XII/2009 tentang Pokok-pokok Organisasi dan Prosedur Skadron Udara 15.

## Surat Keputusan

Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep 571/X/2012 tentang Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Paksa.

## E-Journal

Gal, Reuven. 1986. "Unit Morale: From a Theoretical Puzzle to an Empirical Illustration-An Israeli Example". *Journal of Applied Social Psychology* dalam [https://www.researchgate.net/publication/247678165\\_Unit\\_Morale\\_From\\_a\\_Theoretical\\_Puzzle\\_to\\_an\\_Empirical\\_Illustration-An\\_Israeli\\_Example](https://www.researchgate.net/publication/247678165_Unit_Morale_From_a_Theoretical_Puzzle_to_an_Empirical_Illustration-An_Israeli_Example) diakses 5 Mei 2018.

Hunt, James and Wallace, Joseph. 1997. "A Competency-based Approach to Assessing Managerial Performance in the Australian Context", *Asia Pacific Journal of Human Resources* dalam <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1177/103841119703500206> diakses pada 13 April 2018.

Jain, Ruchi and Kaur, Surinder. 2014. "Impact of Work Environment on Job Satisfaction", *International Journal of Scientific and Research Publications*, dalam <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249> diakses 25 Mei 2018

Kirkland, Faris R. and Katz, Pearl. *Combat Readiness and The Army Family*, Military Review dalam <http://cgsc.contentdm.oclc.org/cdm/ref/collection/p124201coll1/id/1269> diakses pada 21 Mei 2018

McCharen. 1996. "Measuring the Effects of Career Planning: The Seventh C-Competency". *Journal of Career Development* dalam <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF02471271> diakses 10 Mei 2018.

Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. "The influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria". *African Journal of Business Management* dalam [http://academicjournals.org/article/article1380705375\\_Taiwo.pdf](http://academicjournals.org/article/article1380705375_Taiwo.pdf) diakses 5 Mei 2018.

Zook, Aaron M. 2006. "Military Competency-based Human Capital Management: A Step Toward the Future". *USAWC Strategy Research Project* dalam <http://www.strategicstudiesinstitute.army.mil/pdffiles/ksil553.pdf> diakses 6 Mei 2018.

## Terbitan Berkala Secara Online

Oscelik, Gaye and Ferman, Murat. 2006. "Competency Approach to human Resources Management: Outcomes and Contributions in a Turkish Cultural Context", *Human Resources Development Review* dalam <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484305284602?journalCode=hrda> diakses 22 Mei 2018.

Shamir, et.al. 2000. "Perceived Combat Readiness as Collective Efficacy: Individual – and Group – Level Analysis", Military Psychology dalam [https://www.researchgate.net/publication/247503383\\_Perceived\\_Combat\\_Readiness\\_as\\_Collective\\_Efficacy\\_Individual\\_and\\_Group-Level\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/247503383_Perceived_Combat_Readiness_as_Collective_Efficacy_Individual_and_Group-Level_Analysis) diakses 25 Mei 2018.